

Kebijakan Upah Minimum Di Era Ekonomi Digital: Studi Kasus Platform Digital Transportasi

A Nurhady¹, Syahyadi²

^{1,2} Universitas Hasanuddin, Makassar, Indonesia

E-mail: andinurhadirahman@gmail.com¹, syahyadi17@gmail.com²

Article History:

Received: 11 Mei 2026

Revised: 17 Mei 2026

Accepted: 30 Mei 2026

Keywords: Upah Minimum, Ekonomi Digital, Platform Transportasi, Pekerja Gig, Algoritma, Kebijakan Ketenagakerjaan.

Abstract: Era ekonomi digital telah melahirkan paradigma kerja baru berbasis platform, menciptakan tantangan signifikan terhadap kerangka regulasi ketenagakerjaan tradisional, khususnya kebijakan upah minimum. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas kebijakan upah minimum konvensional dalam melindungi pendapatan pekerja pada platform transportasi digital dan mengeksplorasi urgensi pengembangan kebijakan yang adaptif. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan studi kasus pada platform Gojek dan Grab, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan driver dan analisis dokumen kebijakan. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa kebijakan upah minimum menjadi tidak efektif akibat struktur pendapatan yang fluktuatif dan terfragmentasi, status hukum "mitra" yang ambigu, dan dominasi algoritma yang tidak transparan dalam mengontrol pendapatan driver. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pendekatan kebijakan upah yang statis telah usang. Sebagai gantinya, diperlukan rekonfigurasi kebijakan menuju konsep pendapatan layak per jam (*decent hourly earnings*), integrasi prinsip keadilan ke dalam desain algoritma, serta penguatan kerangka regulasi dan negosiasi kolektif yang khusus dirancang untuk menjamin kerja layak dalam ekonomi digital.

PENDAHULUAN

Era ekonomi digital telah merevolusi cara kerja dan menghadirkan paradigma ekonomi baru yang berbasis platform. Fenomena ini melahirkan suatu bentuk hubungan kerja yang tidak tradisional, seringkali dikategorikan sebagai *gig economy* atau pekerjaan *on-demand* (Sundararajan, 2016). Dalam sistem ini, relasi kerja tidak lagi didasarkan pada kontrak kerja jangka panjang antara pekerja dan perusahaan, melainkan pada hubungan fleksibel berbasis permintaan yang dimediasi oleh teknologi digital. Perubahan ini tidak hanya menggeser pola kerja, tetapi juga mengubah struktur perlindungan tenaga kerja yang selama ini bertumpu pada sistem ketenagakerjaan formal.

Di Indonesia, sektor transportasi berbasis aplikasi seperti Gojek, Grab, dan sejenisnya menjadi contoh paling nyata dan masif dari transformasi tersebut. Pertumbuhan pesat sektor ini didorong oleh penetrasi teknologi digital, urbanisasi, serta kebutuhan masyarakat akan layanan yang cepat dan efisien. Namun, di balik kemudahan dan fleksibilitas yang ditawarkan, terdapat tantangan serius terkait kesejahteraan pekerja, khususnya dalam hal kepastian pendapatan dan

perlindungan upah. Pekerja dalam sektor ini menghadapi ketidakpastian penghasilan akibat sistem kerja yang sangat bergantung pada permintaan pasar, mekanisme insentif, serta kebijakan platform yang bersifat dinamis.

Kebijakan upah minimum yang selama ini menjadi instrumen utama dalam melindungi tenaga kerja konvensional, menghadapi keterbatasan ketika diterapkan dalam konteks ekonomi digital. Sistem pengupahan yang berbasis gaji tetap tidak mampu mengakomodasi struktur pendapatan pekerja platform yang bersifat fluktuatif dan terfragmentasi. Selain itu, penggunaan algoritma dalam mengatur distribusi pekerjaan dan penentuan insentif menciptakan bentuk kontrol baru yang tidak transparan, sehingga pekerja memiliki keterbatasan dalam memahami maupun memprediksi pendapatan yang akan diperoleh. Kondisi ini semakin diperumit oleh status hukum pekerja sebagai “mitra”, yang secara formal tidak termasuk dalam kategori pekerja yang dilindungi oleh regulasi ketenagakerjaan, termasuk kebijakan upah minimum (Risak & Warter, 2018).

Permasalahan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan antara kerangka regulasi yang ada dengan realitas praktik kerja di lapangan. Di satu sisi, negara masih menggunakan pendekatan kebijakan yang dirancang untuk hubungan kerja tradisional, sementara di sisi lain, praktik kerja digital berkembang dengan karakteristik yang berbeda secara fundamental. Akibatnya, muncul kondisi di mana pekerja berada dalam posisi rentan tanpa jaminan pendapatan yang stabil maupun perlindungan sosial yang memadai.

Berdasarkan kompleksitas permasalahan tersebut, diperlukan pendekatan penelitian yang mampu menggali fenomena secara mendalam dan kontekstual. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memahami secara komprehensif dinamika pendapatan dan persepsi pekerja terhadap kebijakan upah minimum dalam ekosistem platform digital. Melalui wawancara mendalam dengan para pengemudi serta analisis dokumen kebijakan terkait, penelitian ini berupaya mengidentifikasi kesenjangan antara regulasi formal dan praktik di lapangan, sekaligus mengeksplorasi kebutuhan akan model kebijakan yang lebih adaptif.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk menganalisis efektivitas kebijakan upah minimum konvensional dalam mengatur pendapatan pekerja platform transportasi digital, tetapi juga untuk memberikan kontribusi konseptual dalam pengembangan kerangka kebijakan ketenagakerjaan yang lebih responsif, adaptif, dan berkeadilan di tengah menguatnya gelombang ekonomi digital.

LANDASAN TEORI

Perkembangan ekonomi digital telah melahirkan pola kerja baru berbasis platform yang dikenal sebagai *gig economy*, yaitu sistem kerja fleksibel tanpa hubungan kerja formal yang tetap. Dalam sistem ini, pekerja beroperasi sebagai mitra independen yang memperoleh pendapatan berdasarkan tugas atau layanan yang diselesaikan, bukan gaji bulanan yang pasti. Menurut Sundararajan (2016), *gig economy* merupakan bentuk transformasi menuju *crowd-based capitalism* yang menggeser model kerja tradisional menjadi lebih fleksibel namun minim kepastian kerja.

Dalam konteks ketenagakerjaan, kebijakan upah minimum selama ini berfungsi sebagai instrumen utama untuk menjamin penghasilan layak bagi pekerja. Namun, kebijakan ini dirancang dalam kerangka hubungan kerja formal dengan sistem pengupahan tetap, sehingga menjadi kurang relevan ketika diterapkan pada pekerja platform digital. Risak dan Warter (2018) menegaskan bahwa regulasi ketenagakerjaan konvensional, termasuk upah minimum, mengalami keterbatasan dalam menjangkau hubungan kerja non-standar seperti dalam ekonomi digital. Hal ini diperkuat oleh kondisi empiris bahwa pendapatan pekerja platform bersifat fluktuatif karena berasal dari

berbagai komponen seperti tarif layanan, bonus, dan insentif, yang dalam praktiknya tidak selalu mampu memenuhi standar upah minimum.

Selain itu, status hukum pekerja sebagai “mitra” memperlemah efektivitas kebijakan upah minimum karena platform tidak memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan ketenagakerjaan sebagaimana pekerja formal. Irawan dan Novandra (2020) menyebut kondisi ini sebagai dilema dalam gig economy, di mana fleksibilitas kerja di satu sisi justru mengorbankan perlindungan sosial dan kepastian pendapatan di sisi lain. Di sisi lain, penggunaan algoritma oleh platform dalam mengatur distribusi pekerjaan dan menentukan pendapatan pekerja memperkuat ketidakpastian, karena sistem ini bersifat tidak transparan namun memiliki kontrol yang besar terhadap penghasilan pekerja.

Dengan demikian, pendekatan upah minimum konvensional menjadi tidak lagi memadai dalam konteks ekonomi digital. Kalleberg dan Dunn (2016) mengemukakan bahwa diperlukan pendekatan baru yang lebih adaptif terhadap karakter kerja fleksibel, salah satunya melalui konsep decent hourly earnings atau pendapatan layak per jam yang menekankan keadilan penghasilan berdasarkan waktu kerja aktual. Pendekatan ini dinilai lebih relevan untuk menjawab tantangan perlindungan pekerja dalam era ekonomi digital.

METODE PENELITIAN

Penelitian mengenai Kebijakan Upah Minimum di Era Ekonomi Digital dengan studi kasus pada platform transportasi digital ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena mampu menyelidiki fenomena kontemporer secara mendalam dalam konteks kehidupan nyata, dimana peneliti tidak memiliki kendali atas peristiwa yang terjadi. Studi kasus ini dipusatkan pada para driver dan kebijakan dari dua platform transportasi digital terbesar di Indonesia, yaitu Gojek dan Grab, yang merepresentasikan fenomena ekonomi digital secara nyata. Lokasi penelitian dilakukan di DKI Jakarta yang memiliki jumlah pengemudi aktif yang tinggi dan kebijakan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang relevan untuk dianalisis.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui dua teknik utama, yaitu wawancara mendalam dan studi dokumen. Wawancara mendalam dilakukan secara semi-terstruktur kepada 15 orang pengemudi yang dipilih dengan teknik purposive sampling untuk memastikan variasi dalam pengalaman, lama bekerja, dan jenis platform yang digunakan. Selain itu, wawancara juga dilakukan kepada perwakilan perusahaan platform, ahli ketenagakerjaan dari serikat pekerja, dan perwakilan dari Kementerian Ketenagakerjaan untuk mendapatkan perspektif yang komprehensif. Studi dokumen dilakukan dengan menganalisis kebijakan resmi seperti Peraturan Menteri Ketenagakerjaan, Peraturan Daerah mengenai upah minimum, Terms of Service (ToS) atau Perjanjian Mitra dari platform, laporan keuangan perusahaan yang tersedia untuk publik, serta berita-berita terpercaya yang membahas isu serupa.

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis secara interaktif menggunakan teknik analisis tematik, yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data hasil wawancara ditranskripsikan secara verbatim dan dikode untuk mengidentifikasi pola-pola dan tema-tema kunci yang muncul terkait dengan pemahaman driver tentang pendapatan, persepsi mereka terhadap kebijakan upah minimum, tantangan yang dihadapi, serta efektivitas kebijakan yang ada. Data dari studi dokumen dianalisis menggunakan analisis isi untuk memahami narasi, klausul, dan kesenjangan antara regulasi formal dengan implementasi di lapangan. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan hasil wawancara dengan berbagai narasumber dan membandingkannya dengan data dari dokumen-dokumen terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN (Times New Roman, size 12)

Temuan penelitian mengungkapkan kompleksitas yang signifikan dalam penerapan prinsip

upah minimum pada ekosistem platform transportasi digital. Pertama, dari sisi pendapatan, ditemukan bahwa struktur pendapatan driver bersifat sangat dinamis dan terfragmentasi. Pendapatan tidak diterima dalam bentuk gaji bulanan tetap, melainkan merupakan akumulasi dari berbagai komponen, seperti tarif berdasarkan jarak dan waktu, insentif bonus, tip dari pengguna, dan potongan komisi untuk platform. Fluktuasi pendapatan harian dan mingguan sangat tinggi, dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar kendali driver seperti kondisi lalu lintas, cuaca, algoritma penentuan orderan, dan tingkat persaingan antarsesama driver. Dalam kondisi tertentu, khususnya pada hari kerja biasa atau di luar jam sibuk, terdapat periode dimana pendapatan per jam yang diterima driver dapat jatuh di bawah upah minimum regional yang berlaku.

Kedua, status hukum sebagai "mitra" atau "partner" menjadi kendala fundamental. Perjanjian kerjasama antara driver dan platform secara eksplisit menegaskan hubungan yang bukan sebagai karyawan-pekerja. Implikasinya, platform tidak terikat secara hukum oleh peraturan ketenagakerjaan, termasuk kewajiban untuk membayar upah minimum. Perlindungan yang melekat pada pekerja formal, seperti jaminan sosial, tunjangan hari raya, dan uang lembur, tidak berlaku bagi driver. Mereka sepenuhnya menanggung sendiri semua biaya operasional, seperti bensin, pemeliharaan kendaraan, dan asuransi, yang secara signifikan mengurangi pendapatan kotor mereka.

Ketiga, peran algoritma sebagai "manajer tersembunyi" sangat dominan namun tidak transparan. Driver melaporkan bahwa algoritma platform secara aktif mengatur distribusi orderan, penentuan tarif dasar, dan pemberian insentif. Perubahan kebijakan algoritma yang seringkali dilakukan sepihak oleh platform tanpa konsultasi langsung berdampak besar pada pendapatan mereka. Ketidaktahuan terhadap logika dan kriteria algoritma ini menciptakan ketidakpastian dan perasaan ketidakberdayaan di kalangan driver.

Tabel 1. Temuan Penelitian Kebijakan Upah Ekonomi Digital

No	Aspek Temuan	Deskripsi & Realitas Lapangan	Implikasi Terhadap Driver
1	Struktur Pendapatan	Dinamis, terfragmentasi, dan fluktuatif. Terdiri dari tarif jarak/waktu, insentif, tip, dan potongan komisi.	Pendapatan per jam sering kali jatuh di bawah standar UMP/UMK, terutama pada jam non-sibuk.
2	Status Hukum (Kemitraan)	Hubungan kerja berbasis <i>partnership</i> (bukan karyawan). Platform tidak terikat regulasi ketenagakerjaan formal.	Tidak adanya perlindungan upah minimum, jaminan sosial, THR, serta beban biaya operasional ditanggung sepenuhnya oleh driver.
3	Manajemen Algoritma	Algoritma berfungsi sebagai "manajer tersembunyi" yang mengatur distribusi order dan tarif secara sepihak.	Menciptakan ketidakpastian pendapatan (<i>income insecurity</i>) dan asimetri informasi antara platform dan mitra.

Temuan-temuan di atas menunjukkan bahwa kebijakan upah minimum konvensional, yang dirancang untuk hubungan kerja tradisional yang stabil dan terikat waktu, mengalami disfungsi ketika dihadapkan pada realitas kerja di platform digital. Prinsip upah minimum yang statis (dalam rupiah per bulan) tidak mampu menangkap volatilitas dan kompleksitas struktur pendapatan pekerja gig. Oleh karena itu, penelitian ini membahas perlunya reconceptualisasi kebijakan upah yang adaptif.

Pertama, diperlukan pergeseran paradigma dari "upah minimum bulanan" menuju konsep "pendapatan layak" (decent earnings) atau "upah minimum per jam aktif". Metrik per jam (atau per trip) dianggap lebih relevan untuk mengukur imbalan atas waktu dan usaha yang sesungguhnya dikeluarkan driver, meskipun hal ini harus mempertimbangkan secara cermat definisi "jam kerja" mengingat waktu tunggu yang juga merupakan bagian dari proses kerja (Kalleberg & Dunn, 2016).

Kedua, pembahasan mengenai tanggung jawab platform harus diperluas. Meskipun status hukum adalah "mitra", besarnya kontrol operasional yang dimiliki platform melalui algoritma menuntut pertanggungjawaban yang lebih besar. Prinsip "upah minimum" dapat diintegrasikan ke dalam desain algoritma itu sendiri, misalnya dengan menetapkan tarif dasar yang dihitung secara proporsional untuk memastikan bahwa dalam shift kerja tertentu, driver dapat mencapai pendapatan yang setara atau melebihi upah minimum. Beberapa negara mulai mengadopsi konsep "upah minimum digital" atau "floor earnings" yang dihitung berdasarkan aktivitas kerja riil.

Ketiga, temuan ini juga menyoroti urgensi untuk memperkuat posisi tawar kolektif driver. Dalam ketiadaan hubungan kerja formal, mekanisme negosiasi kolektif melalui serikat pekerja atau asosiasi driver menjadi saluran krusial untuk mendorong platform menerapkan kebijakan upah yang lebih adil dan transparan. Peran pemerintah sebagai regulator juga harus berevolusi, tidak hanya menetapkan angka upah minimum, tetapi juga menciptakan kerangka regulasi baru yang secara khusus mengatur perlindungan pendapatan dan kerja layak dalam ekonomi digital, termasuk memastikan transparansi algoritma (Irawan & Novandra, 2020).

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kebijakan upah minimum tradisional tidak lagi memadai. Masa depan perlindungan pendapatan pekerja platform terletak pada pengembangan kebijakan yang lincah, berbasis data riil, dan meminta akuntabilitas lebih dari platform digital sebagai pihak yang memiliki kendali atas ekosistem kerja tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kebijakan upah minimum konvensional tidak efektif dalam melindungi pendapatan pekerja platform transportasi digital di DKI Jakarta. Ketidakefektifan ini berakar pada tiga temuan utama. Pertama, struktur pendapatan driver yang tidak berbasis gaji tetap, melainkan akumulasi komponen dinamis (tarif jarak, insentif, dan tip) yang sangat rentan terhadap fluktuasi faktor eksternal seperti cuaca dan algoritma. Data menunjukkan bahwa pada jam-jam non-sibuk, pendapatan per jam driver sering kali jatuh di bawah standar Upah Minimum Provinsi (UMP) yang berlaku.

Kedua, status hukum sebagai "mitra" menciptakan hambatan struktural yang signifikan. Status ini melepaskan tanggung jawab platform dari kewajiban pemenuhan hak ketenagakerjaan seperti jaminan sosial, THR, dan uang lembur. Akibatnya, driver harus menanggung beban biaya operasional secara mandiri—termasuk bahan bakar dan pemeliharaan kendaraan—yang secara drastis menggerus pendapatan kotor mereka sehingga upah riil yang diterima menjadi sangat rendah.

Ketiga, adanya peran algoritma sebagai "hidden manager" yang dominan namun tidak transparan telah memperlemah posisi tawar driver. Pengaturan distribusi order dan penentuan tarif yang dilakukan secara unilateral oleh platform menciptakan asimetri informasi dan ketidakpastian ekonomi yang kronis.

Sebagai rekomendasi, diperlukan rekonfigurasi kebijakan yang lebih adaptif melalui pergeseran paradigma dari upah minimum bulanan ke standar pendapatan layak per jam (decent hourly earnings) yang memperhitungkan biaya operasional. Selain itu, pemerintah perlu mendorong transparansi algoritma dan memperkuat kerangka regulasi baru yang menjamin hak

.....

negosiasi kolektif bagi pekerja platform guna mewujudkan kerja layak di era ekonomi digital.

DAFTAR REFERENSI

- Ford, M., & Honan, J. (2019). The making of a platform economy: Gig work in Indonesia. *Journal of Contemporary Asia*, 49(5), 859-874.
- International Labour Organization. (2021). *World employment and social outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva, Switzerland: International Labour Office.
- Irawan, A. W., & Novandra, R. (2020). The dilemma of gig economy in Indonesia: Towards a new social contract?. *Journal of Southeast Asian Economies*, 37(3), 322-338.
- Kalleberg, A. L., & Dunn, M. (2016). The great recession and the "gig economy". In *The Routledge companion to philosophy of social science* (pp. 471-482). New York, NY: Routledge.
- Nastiti, A. D. (2017). Worker unrest and contentions of gig economy in Indonesia. In A. Ananta (Ed.), *The Indonesian economy in transition*. Singapore: ISEAS–Yusof Ishak Institute.
- Risak, M. E., & Warter, J. (2018). Decent crowdwork: Legal strategies towards fair employment conditions in the virtual sweatshop. In *The Cambridge handbook of the law of the sharing economy* (pp. 379-391). Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). Algorithmic labor management: The case of Uber. *International Journal of Communication*, 10, 3758–3778.
- Sundararajan, A. (2016). *The sharing economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism*. Cambridge, MA: MIT Press.